

Forslag til Inatsisartutbeslutning om, at Naalakkersuisut pålægges senest til EM2021 at fremlægge en handlingsplan med henblik på at nedbringe lægemangel her i Grønland.
(Medlem af Inatsisartut Jens NapätôK', Partii Naleraq)

Svarnotat

(Naalakkersuisoq for Sundhed, Sociale Anliggender og Justitsområdet)

1. behandling

Naalakkersuisut takker for dette relevante forslag om at fremlægge en handlingsplan med henblik på at nedbringe lægemangel i Grønland.

Mangel på sundhedsfagligt personale har i en længere årrække været et stort problem i vores land. Ikke kun for læger men også for øvrige sundhedsfaglige grupper, herunder sygeplejersker, sundhedsassistenter, bygdesundhedsarbejdere, tandlæger, klinikassistenter og tandplejere m.v. Demokraterne har tidligere udtalt at der mangler varme hænder i sundhedsvæsenet. Dette er Naalakkersuisut enig med.

Opgørelser udarbejdet af Det Grønlandske Sundhedsvæsen, viser at sundhedsvæsenet har ca. 100 lægestillinger, hvoraf 30 er besat med fastansatte, og ca. 300 sygeplejerskestillinger hvoraf ca. 140 er besat med fastansatte. Dette betyder at der er meget høj frekvens af personaleudskiftninger. Samtidig forventes det at en stor andel af de grønlandssprogede hjælpere og sundhedsassistenter, som udgør en meget vigtig arbejdsstyrke i sundhedsvæsenet, snart går på pension. Vi uddanner desværre ikke nok til at erstatte dem som snart går fra.

Dette er en problem da det forventes, at arbejdspresset i sundhedsvæsenet vil være stigende i de næste mange år, da der vil blive flere borgere som vil leve længere tid med kroniske sygdomme.

For at imødekomme disse udfordringer har sundhedsvæsenet udarbejdet en rekrutterings- og fastholdelsesstrategi, som fremhæver 6 fokusområder, der har indflydelse på rekruttering og fastholdelse:

1. At bo i Grønland - hvor faktorer så som boligmarkedet, børnepasning og lønninger er væsentlige faktorer der skal undersøges.
2. Tiltrækning af medarbejdere – hvor målsætningen er nye og tilpassede rekrutterings initiativer, som sociale medier, messedeltagelse og fyraftensmøder.
3. Effektiv og omkostningsbevidst rekruttering – hvor målsætningen er besparelser på vikarbureauer samt øget brug af egen database med kandidater.
4. Udvikling og fastholdelse - hvor der ønskes at tilbyde udviklings- og fastholdelsesindsatser til alt sundhedsfagligt personale.
5. Uddannelsesinstitutioner – hvor målsætningen er brobygning mellem uddannelsesinstitutioner (både i Grønland og Danmark) og sundhedsvæsenet.

6. Udenlandsk arbejdskraft – hvor sundhedsvæsenet ønsker, at der afsættes ressourcer til at afdække mulighederne for ansættelse af udenlandsk arbejdskraft.

Ligeledes er der nedsat en embedsmandsarbejdsgruppe som arbejder med en revidering af sundhedsplanlægningen i sundhedsvæsenet, hvor interesseorganisationer skal høres i arbejdet. Formålet med arbejdet er at skabe et tydeligere og hensigtsmæssigt planlægningsgrundlag for opgaveløsningen i Sundhedsvæsenet.

I henhold til Lov om udøvelse af lægegerning for Grønland (lægeloven), skal man have en autorisation for at kunne arbejde som læge i Grønland. Da der er tale om en dansk lov forudsættes det, at der er tale om en dansk autorisation. Lægelovens § 3 a, stk. 2 bemyndiger dog til, at læger med uddannelse fra andre lande kan opnå tilladelse til at arbejde i Grønland. Derfor er ansættelsen af udenlandske læger en mulighed allerede, men dels skal der være de nødvendige ressourcer for at vurdere om en ansøger opfylder de krav, vi vil stille til at virke som læge i Grønland, dels skal der være ressourcer til at understøtte lægen fagligt og sprogligt når vedkommende er startet med at arbejde som læge. Disse ressourcer har vi ikke i dag.

Departementet for Sundhed har planlagt at igangsætte arbejdet med en ny autorisationslov. Under det kommende arbejde vil afdækning af autorisationsvilkår, herunder muligheder, konsekvenser og ressourcer blive belyst. Det er i en ny autorisationslov vi kan beslutte hvilke faglige og sproglige krav vi vil stille til læger, der skal virke i Grønland.

Naalakkersuisut har endvidere indledt et samarbejde med Danmark, om en fast track-ordning som skal sikre hurtigere sagsbehandling når der skal rekrutteres fra udlandet.

Det skal dog samtidig bemærkes at det for at mindske sundhedsvæsenets sårbarhed over for mangel på tilkaldt arbejdskraft, er nødvendigt at der uddannes flere grønlandere med de kompetencer, som der er behov for i sundhedsvæsenet.

På nuværende tidspunkt optages der langt fra tilstrækkeligt antal studerende til at kunne dække sundheds- og omsorgssektoren. Dette gælder ikke kun for læger men også for øvrige faggrupper. Det bliver derfor nødvendigt at der fremover bliver flere studerende som gennemfører sundhedsuddannelserne, samt at flere vender hjem til Grønland igen efter endt uddannelse, for at behovet kan dækkes. I sundhedsvæsenets rekrutterings- og fastholdelsesstrategi arbejdes der derved på bedre kontakt med studerende og nyuddannede for på den måde at gøre det mere attraktivt for disse at arbejde i sundhedsvæsenet.

Rekrutteringsudfordringer er en generel problematik for alle vore arbejdspladser. Der kan derfor være behov for en samlet rekrutteringsanalyse for samfundet generelt.

Det er også vigtigt at huske at læger ikke arbejder alene, men indgår i samarbejde med mange sundhedsfaglige personalegrupper, for at patientforløbene kan blive så gode som muligt. Vi kan derfor ikke kun se på lægerne, da vi også i stor grad har behov for de andre sundhedsfaglige personalegrupper. Dette arbejde er allerede initieret.

På baggrund af dette, indstilles forslag EM2019/79 til forkastelse.